

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SECARA TIDAK LANGSUNG MELALUI
KINERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA**

NASKAH PUBLIKASI ILMIAH TESIS

Diajukan Kepada
Program Studi Manajemen Pendidikan
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Manajemen Pendidikan



Oleh

SHOFFAN SHOFFA

NIM : Q100110055

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

HALAMAN PENGESAHAN

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SECARA TIDAK LANGSUNG MELALUI
KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Universitas Muhammadiyah Surabaya)**

NASKAH PUBLIKASI ILMIAH TESIS


OLEH :

**Shoffan Shoffa
Q100110055**


Telah disetujui oleh:

Pada tanggal, 23 September 2013

Pembimbing I,


Dr. Suyatmini, M.Si.

Pembimbing II,


Dr. Sumardi, M.Si.

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SECARA TIDAK LANGSUNG MELALUI
KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Universitas Muhammadiyah Surabaya)**

Oleh

Shoffan Shoffa; Shoffanshoffa@gmail.com

Dr. Suyatmni, M.Si.

Dr. Sumardi, M.Si.; s_mardi15@yahoo.com

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani Tromol Pos I

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine whether there is a significant contribution variables of leadership, organizational culture, and organizational commitment on job satisfaction variables partially or individually and which variable contributes most in Surabaya Muhammadiyah University. Significant contribution of the variable leadership, organizational culture, and organizational commitment to employee performance variables at the Muhammadiyah University of Surabaya. Significant contribution of the variable leadership, organizational culture, and organizational commitment on job satisfaction indirectly through the employee's performance at the Muhammadiyah University of Surabaya. Data were collected from 250 respondents using a random sampling method. They analyzed through research instrument test (product moment test and reliability test using Cronbach Alpha), the classical assumption test (using the method of normality, autocorrelation, heteroscedasticity and multicollinearity) and hypothesis testing (using path analysis, the coefficient of determination (R^2), the t test, F test and correlation analysis). The results showed that the variables contribute leadership and no significant negative impact on job satisfaction in Muhammadiyah University of Surabaya; organizational culture contributed positively and significantly related to job satisfaction in Muhammadiyah University of Surabaya; organizational commitment negatively and not significantly contribute to job satisfaction at the Muhammadiyah University of Surabaya; Job satisfaction contribute positively and significantly to the performance of the employees at the Muhammadiyah University of Surabaya; leadership contributed positively and significantly to the performance of the employees at the Muhammadiyah University of Surabaya; positive organizational culture and contributed significantly to the performance of the employees at the Muhammadiyah University of Surabaya; organizational commitment significantly contributed to the negative and not on the performance of employees in Muhammadiyah University of Surabaya.

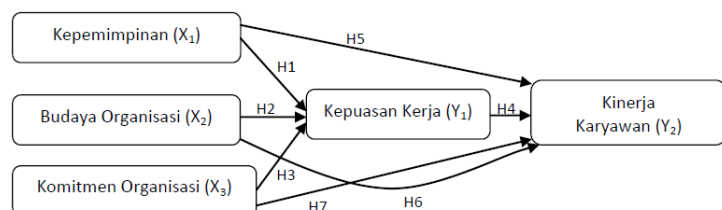
Keywords : *Leadership, organizational culture, organizational commitment, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan di Universitas Muhammadiyah Surabaya tentunya sangat berdampak pada tercapai tidaknya tujuan dari kinerja karyawan yang bekerja di lembaga tersebut. Selain itu, budaya organisasi yang kuat akan lebih memengaruhi karyawan daripada budaya organisasi yang lemah. Sehingga, dalam hal ini kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Sedangkan menurut Ida Ayu dan Agus S (2008:127), kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Sehingga, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dominan dalam membentuk komitmen pegawai terhadap perusahaan (Gustomo dan Silvianita, 2012:1). Untuk melihat hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, maka yang menjadi dasar penilaian dalam hal ini adalah dengan melihat sikap dan perilaku anggota organisasi tersebut. Banyak penelitian telah dilakukan bahwa upaya untuk menghubungkan sikap pemimpin dengan hasil kerja. Penelitian awal cenderung fokus pada kepuasan kerja sebagai sikap kunci yang berkaitan dengan perilaku karyawan seperti kinerja karyawan (Locke, 1976 dalam Farlane dan Marti, 2013:625). Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang tersebut penulis ingin mendapat data empirik tentang kontribusi yang signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: kontribusi kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui kinerja karyawan.

Adapun kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. H1 : Terdapat kontribusi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Universitas Muhammadiyah Surabaya H2 : Terdapat kontribusi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di Universitas Muhammadiyah Surabaya H3 : Terdapat kontribusi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di Universitas Muhammadiyah Surabaya H4 : Terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Surabaya H5 : Terdapat kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surabaya H6 : Terdapat kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surabaya H7 : Terdapat kontribusi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surabaya.

METODE PENELITIAN

Data dikumpulkan dari 250 responden dengan menggunakan metode random sampling. Mereka dianalisis melalui uji instrument penelitian (tes product moment dan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach), Uji asumsi klasik (menggunakan metode normalitas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan multikolinieritas) dan Uji hipotesis (menggunakan analisis jalur, koefisien determinasi (R^2), uji t, uji F dan korelasi analisis). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner.

HASIL, ANALISIS, dan PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas item pertanyaan untuk variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), komitmen organisasi (X_3), kinerja karyawan (Y_2), dan kepuasan kerja (Y_1) terdiri dari 10 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* (membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel}) dan didapatkan hasil dari setiap item pertanyaan X_1 (0,128; 0,449; 0,249; 0,382; 0,268; 0,292; 0,311; 0,233; 0,396; 0,233); X_2 (0,250; 0,608; 0,392; 0,156; 0,724; 0,580; 0,450; 0,244; 0,437; 0,317);

X_3 (0,352; 0,487; 0,368; 0,504; 0,429; 0,637; 0,353; 0,491; 0,244; 0,300); Y_1 (0,663; 0,352; 0,519; 0,599; 0,487; 0,152; 0,352; 0,180; 0,251; 0,281); Y_2 (0,448; 0,443; 0,374; 0,651; 0,182; 0,355; 0,635; 0,449; 0,331; 0,365) > 0,124. maka hasil uji validitas dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *Cronbach alpha*. Ukuran dapat dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghazali, 2004:48). Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan computer program SPSS for Windows dengan Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of thumb*) sebesar 0,6, yaitu masing-masing sebesar 0,615; 0,750; 0,740; 0,726 dan 0,752 > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

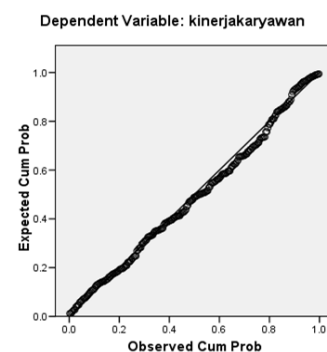
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji ini dilakukan dengan melihat gambar plot pada garis regresinya, apabila titik-titik menyebar, searah dan mendekati garis diagonal, maka hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Dari gambar normal *probability plots* diatas terlihat titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

Uji Autokorelasi

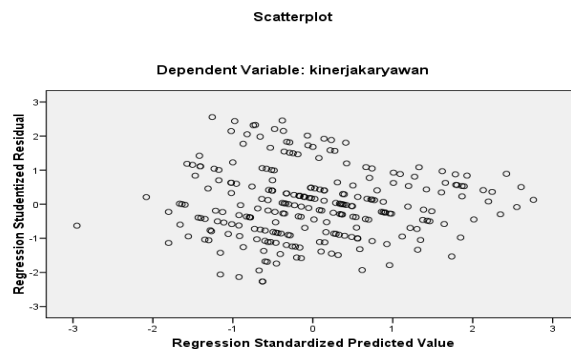
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan yang terjadi diantara variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengetahui hal ini akan digunakan angka Durbin Watson dalam tabel derajat kebebasan dan tingkat signifikansi tertentu. Dari hasil SPSS dapat dilihat nilai Durbin-Watson = 2,463, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 250 (n) dan jumlah variabel bebas (independen) 4 (k=4), maka di tabel Durbin-Watson akan didapat nilai d_l 1,768 dan d_u 1,817.

Sehingga, nilai DW 2,463 > dari batas atas (d_u) 1,817 dan lebih dari $4 - 1,817$ ($4 - d_u$), maka dapat disimpulkan bahwa kita



tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada korelasi negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas guna untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (Z_{pred}) dengan residualnya (S_{dresid}). Dengan bantuan komputer program SPSS for Windows. Dari gambar scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

terjadi heteroskedastisitas pada

model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui korelasi antar variabel dan dilakukan dengan melihat angka *variance inflation factor* (VIF) atau tolerance. Sebuah model regresi bebas dari Multikolinieritas apabila nilai VIF <10 dan mempunyai angka tolerance > 0,10 (Ghozali, 2011:105). Dengan bantuan komputer program SPSS for Windows. Hasil uji multikolinieritas di atas diketahui

besarnya VIF masing-masing variabel X_1 : 1.158; X_2 :1.032; X_3 : 1.150; Y_1 : 1.041 < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Jalur

Analisis regresi jalur digunakan untuk mengetahui kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan dua persamaan sebagai berikut:

$$Y_1(i) = 28,187 - 0,095X_1 + 0,173X_2 - 0,017X_3 + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$(0,000) (0,158)^{**} (0,006)^{**} (0,796)^{**}$$

Penjelasan dari persamaan 1 analisis regresi jalur: (a) = konstanta sebesar 28,187 menunjukkan nilai positif artinya jika variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi konstan maka kepuasan kerja akan meningkat. (b1) = koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar -0,095 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berkontribusi negatif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti jika variabel kepemimpinan ditingkatkan maka kepuasan kerja akan menurun, dengan asumsi variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi konstan. (b2) = koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,173 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti jika budaya organisasi ditingkatkan maka kepuasan kerja juga meningkat, dengan asumsi variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi konstan. (b3) = koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar -0,017 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berkontribusi negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya jika motivasi ditingkatkan maka kepuasan kerja akan menurun dengan asumsi variabel kepemimpinan dan budaya organisasi konstan. Hasil dari persamaan kedua analisis regresi jalur sebagai berikut:

$$Y_2 = 15,023 + 0,122X_1 + 0,271X_2 - 0,078X_3 + 0,255Y_1 + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

$$(0,000)^{**} (0,053)^{**} (0,000)^{**} (0,210)^{**} (0,000)^{**}$$

Penjelasan dari persamaan 2 analisis regresi jalur: (a) = konstanta sebesar 15,023 menunjukkan nilai positif, artinya jika variabel kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja konstan maka kinerja karyawan sudah berjalan dengan baik. (b1) = koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar

0,122 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti jika variabel kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja konstan. (b2) = koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,271 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti jika variabel budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja konstan. (b3) = koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar -0,078 menunjukkan bahwa variabel motivasi berkontribusi negatif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti jika variabel komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan menurun dengan asumsi variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja konstan. (b4) = koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,255 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti jika variabel kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi konstan.

Keterangan: ** = Signifikan pada tingkat kesalahan 5%

Uji t

Kontribusi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar -1,415 dengan nilai $sig=0,158$, karena nilai $sig=0,158 > \alpha = 0,05$ maka terdapat kontribusi yang tidak signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Kontribusi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2,765 dengan nilai $sig=0,006$, karena nilai $sig=0,006 < \alpha=0,05$ maka terdapat kontribusi yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kontribusi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel komitmen organisasi sebesar -0,259 dengan nilai $sig = 0,796$, karena nilai $sig = 0,796 > \alpha = 0,05$ maka terdapat kontribusi yang tidak signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 4,292 dengan nilai $sig=0,000$, karena nilai $sig=0,000 < \alpha =0,05$ maka terdapat kontribusi yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 1,948 dengan nilai $sig=0,053$, karena nilai $sig=0,053 < \alpha =0,05$ maka terdapat kontribusi yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 4,591 dengan nilai $sig = 0,000$, karena nilai $sig =0,000 < \alpha = 0,05$ maka terdapat kontribusi yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kontribusi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel Komitmen organisasi sebesar -1,256 dengan nilai $sig=0,210$, karena nilai $sig=0,210 > \alpha=0,05$ maka terdapat kontribusi yang tidak signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Hasil uji F persamaan kedua menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 12,675 dengan nilai $sig = 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga secara simultan variabel kepemimpinan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi total dalam penelitian ini diperoleh melalui = e_1

persamaan 1: $e_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,040} = \sqrt{0,96} = 0,98$ e_2 persamaan 2:

$e_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,171} = \sqrt{0,829} = 0,910$ Maka nilai koefisien deter-

minasi (R^2) = $R^2 = 1 - (e_1^2 \times e_2^2) = 1 - ((0,98)^2 \times (0,910)^2) = 1 -$

$(0,960 \times 0,828) R^2 = 1 - 0,795 = \sqrt{0,205} = 0,453 = 45,3\%$

Nilai R_{square} total sebesar 0,453, artinya variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 45,3% dan sisanya sebesar 54,7% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel lingkungan kerja, kedisiplinan, dan pendidikan.

Analisis Korelasi

Korelasi kepemimpinan terhadap budaya organisasi

Angka korelasi kedua variabel sebesar 0,016 sehingga hubungan variabel tersebut tidak kuat dan searah (karena hasil positif). Searah artinya jika budaya organisasi meningkat maka kepemimpinan meningkat. Korelasi dua variabel bersifat tidak signifikan karena angka signifikan sebesar $0,804 > \alpha = 0,05$.

Korelasi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Angka korelasi kedua variabel sebesar 0,360 sehingga hubungan variabel tersebut cukup kuat dan searah (karena hasil positif). Searah artinya jika komitmen organisasi meningkat maka kepemimpinan meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$.

Korelasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Angka korelasi kedua variabel sebesar -0,098 sehingga hubungan variabel tersebut lemah dan tidak searah (karena hasil negatif). Tidak searah artinya jika kepuasan kerja meningkat maka kepemimpinan menurun. Korelasi dua variabel bersifat tidak signifikan karena angka signifikan sebesar $0,121 > \alpha = 0,05$.

Korelasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Angka korelasi kedua variabel sebesar 0,073 sehingga hubungan variabel tersebut tidak kuat dan searah (karena hasil positif). Searah artinya jika kinerja karyawan meningkat maka kepemimpinan meningkat. Korelasi dua variabel bersifat tidak signifikan karena angka signifikan sebesar $0,250 > \alpha = 0,05$.

Korelasi budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

Angka korelasi kedua variabel sebesar 0,034 sehingga hubungan variabel tersebut tidak kuat dan searah (karena hasil positif). Searah artinya jika budaya organisasi meningkat maka kepemimpinan meningkat. Korelasi dua variabel bersifat tidak signifikan karena angka signifikan sebesar $0,588 > \alpha = 0,05$.

Korelasi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Angka korelasi kedua variabel sebesar 0,171 sehingga hubungan variabel tersebut cukup kuat dan searah (karena hasil positif). Searah artinya jika budaya organisasi meningkat maka kepuasan kerja meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,007 < \alpha = 0,05$.

Korelasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Angka korelasi kedua variabel sebesar 0,314 sehingga hubungan variabel tersebut cukup kuat dan searah (karena hasil positif). Searah artinya jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$.

Korelasi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Angka korelasi kedua variabel sebesar -0,045 sehingga hubungan variabel tersebut lemah dan tidak searah (karena hasil negatif). Tidak searah artinya jika komitmen organisasi meningkat maka kepuasan kerja menurun. Korelasi dua variabel bersifat tidak signifikan karena angka signifikan sebesar $0,474 > \alpha = 0,05$.

Korelasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Angka korelasi kedua variabel sebesar -0,037 sehingga hubungan variabel tersebut lemah dan tidak searah (karena hasil negatif). Tidak searah artinya jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan menurun. Korelasi dua variabel bersifat tidak signifikan karena angka signifikan sebesar $0,564 > \alpha = 0,05$.

Korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Angka korelasi kedua variabel sebesar 0,293 sehingga hubungan variabel tersebut cukup kuat dan searah (karena hasil positif). Searah artinya jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$.

Kontribusi Langsung, Tidak Langsung dan Kontribusi Total

Kontribusi Langsung (*direct contribution*)

kontribusi variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1). Hasil pengujian regresi linier berganda persamaan pertama diperoleh koefisien regresi variabel $X_1 = -0,095$ sehingga X_1 berkontribusi tidak signifikan terhadap Y_1 , sehingga H1 menyatakan tidak terdapat kontribusi yang tidak signifikan antara variabel X_1 terhadap Y_1 dan terbukti dalam penelitian ini.

Kontribusi variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1). Hasil pengujian regresi linier berganda persamaan pertama diperoleh koefisien regresi variabel $X_2 = 0,173$ sehingga X_2 berkontribusi signifikan terhadap Y_1 , sehingga H2 menyatakan terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel X_2 terhadap Y_1 dan terbukti dalam penelitian ini.

Kontribusi variabel komitmen organisasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y_1). Hasil pengujian regresi linier berganda persamaan pertama diperoleh koefisien regresi variabel $X_3 = -0,017$ sehingga X_3 berkontribusi tidak signifikan terhadap Y_1 , sehingga H3 menyatakan tidak terdapat kontribusi yang tidak signifikan antara variabel X_3 terhadap Y_1 dan terbukti dalam penelitian ini.

Kontribusi variabel kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2). Hasil pengujian regresi linier berganda persamaan kedua diperoleh koefisien regresi variabel $Y_1 = 0,255$ sehingga Y_1 berkontribusi signifikan terhadap Y_2 , sehingga H4 menyatakan terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel Y_1 terhadap Y_2 dan terbukti dalam penelitian ini.

Kontribusi variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja Karyawan (Y_2). Hasil pengujian regresi linier berganda persamaan kedua diperoleh koefisien regresi variabel $X_1 = 0,122$ sehingga X_1 berkontribusi signifikan terhadap Y_2 , sehingga H5

menyatakan terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel X_1 terhadap Y_2 dan terbukti dalam penelitian ini.

Kontribusi variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2). Hasil pengujian regresi linier berganda persamaan kedua diperoleh koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,271 sehingga X_2 berkontribusi signifikan terhadap Y_2 , sehingga H6 menyatakan terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel X_2 terhadap Y_2 dan terbukti dalam penelitian ini.

Kontribusi variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2). Hasil pengujian regresi linier berganda persamaan kedua diperoleh koefisien regresi variabel $X_2 = -0,078$ sehingga X_2 berkontribusi tidak signifikan terhadap Y_2 , sehingga H7 menyatakan tidak terdapat kontribusi yang tidak signifikan antara variabel X_2 terhadap Y_2 dan terbukti dalam penelitian ini.

Kontribusi Tidak Langsung (*indirect contributions*)

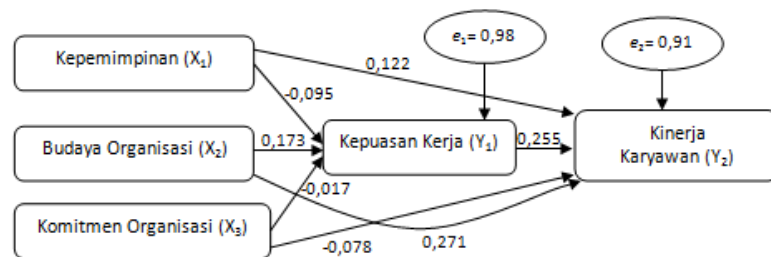
Kontribusi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui kinerja karyawan. Hasil pengujian regresi linier berganda diperoleh hasil dari perkalian kontribusi variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $-0,095 \times 0,255 = -0,024$. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusinya lebih kecil dibandingkan dengan tidak melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening karena koefisien regresi variabel kepemimpinan yang berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,122 lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi kontribusi variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui kinerja karyawan sebesar -0,024.

Kontribusi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui kinerja karyawan. Hasil pengujian regresi linier berganda diperoleh hasil dari perkalian kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $0,173 \times 0,255 = 0,044$. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusinya lebih kecil dibandingkan tidak melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening

karena koefisien regresi variabel budaya organisasi yang berkontribusi langsung melalui kinerja karyawan sebesar 0,271 lebih besar dibandingkan koefisien regresi kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui kinerja karyawan sebesar 0,044.

kontribusi variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui kinerja karyawan. Hasil pengujian regresi linier berganda diperoleh hasil dari perkalian kontribusi variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $-0,017 \times 0,255 = -0,004$. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusinya lebih kecil dibandingkan apabila langsung tanpa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening karena koefisien regresi variabel komitmen organisasi yang kontribusi langsung melalui kinerja karyawan sebesar -0,078 lebih besar dibandingkan koefisien regresi kontribusi variabel komitmen organisasi

terhadap
kepuasan kerja
secara tidak
langsung melalui
kinerja karyawan
sebesar -0,004.



Gambar 4.3 Hasil Kontribusi Langsung dan Tidak Langsung

Kontribusi langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar 4.3 di atas.

Kontribusi Total (*total contribution*)

Adapun hasil kontribusi total dalam penelitian ini adalah:

Kontribusi variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan kontribusi total dari penjumlahan kontribusi variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $-0,095 + 0,255 = 0,16$.

Kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan Kontribusi

total dari penjumlahan kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $0,173 + 0,255 = 0,428$.

Kontribusi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan kontribusi total dari penjumlahan kontribusi variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $-0,017 + 0,255 = 0,238$.

PEMBAHASAN

Hasil yang diperoleh dari uji masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat kontribusi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian H1 mendapatkan bahwa hasil regresi variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar -1,415 dengan nilai sig = 0,158, karena nilai sig = $0,158 > \alpha = 0,05$ maka terdapat kontribusi yang tidak signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu.

H2 : Terdapat kontribusi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian H2 mendapatkan bahwa hasil regresi variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 2,765 dengan nilai sig = 0,006, karena nilai sig = $0,006 < \alpha = 0,05$ maka terdapat kontribusi yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewita Heriyanti (2007); Rani Mariam (2009); M. Suleman Sabir, Adil Sohail, Muhammad Asif Khan (2011); Marnis Atmojo (2012).

H3 : Terdapat kontribusi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian H3 mendapatkan bahwa hasil regresi variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar -0,259 dengan nilai sig = 0,796, karena nilai sig = $0,796 > \alpha = 0,05$ maka terdapat kontribusi yang tidak signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian

hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu.

H4 : Terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian H4 mendapatkan bahwa hasil regresi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 4,292 dengan nilai $\text{sig} = 0,000$, karena nilai $\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$ maka terdapat kontribusi yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masrukhin & Waridin (2006); Marnis Atmojo (2012); Gao-Liang Wang, Yu-Je Lee, Chuan-Chih Ho (2012).

H5 : Terdapat kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian H5 mendapatkan bahwa hasil regresi variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 1,948 dengan nilai $\text{sig} = 0,053$, karena nilai $\text{sig} = 0,053 < \alpha = 0,05$ maka terdapat kontribusi yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masrukhin & Waridin (2006); Dewita Heriyanti (2007); Rani Mariam (2009).

H6 : Terdapat kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian H6 mendapatkan bahwa hasil regresi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 4,591 dengan nilai $\text{sig} = 0,000$, karena nilai $\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$ maka terdapat kontribusi yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuwalliatin (2006); Masrukhin & Waridin (2006); Dewita Heriyanti (2007); Rani Mariam (2009); Suhana (2010); M. Suleman Sabir, Adil Sohail, Muhammad Asif Khan (2011); Marnis Atmojo (2012).

H7 : Terdapat kontribusi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian H7 mendapatkan bahwa hasil regresi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar -1,256 dengan nilai $\text{sig} = 0,210$, karena nilai $\text{sig} = 0,210 > \alpha = 0,05$ maka terdapat kontribusi yang tidak signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian

hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu.

KESIMPULAN

Variabel kepemimpinan berkontribusi negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di Universitas Muhammadiyah Surabaya; budaya organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Universitas Muhammadiyah Surabaya; komitmen organisasi berkontribusi negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di Universitas Muhammadiyah Surabaya; Kepuasan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surabaya; kepemimpinan berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surabaya; budaya organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surabaya; komitmen organisasi berkontribusi negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Hasil uji T menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki kontribusi yang signifikan secara parsial positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja mempunyai nilai $F = 12,675$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga secara simultan variabel kepemimpinan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji determinasi Koefisien menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,453$, artinya variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 45,3% dan sisanya sebesar 54,7% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel lingkungan kerja, kedisiplinan, dan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Farlane, Lynn Mc Shore dan Marti Harry J., 2013. "Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions", *The Journal of Human Relations*, Vol. 42, Num.7, Janary 2013, p.625-638.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Undip Semarang.
- Ghozali, Imam, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*, Badan Penerbit Undip Semarang.
- Gustomo , Aurik dan Silvianita, Anita., 2012. *Pengaruh Nilai-Nilai Personal, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Bandung: ITB.
- Gujarati, Damodar., 1997. *Ekonometrika Dasar*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 202.
- _____. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 43.
- Ida, Ayu dan Suprayetno, Agus, 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, September 2008, h. 124-135.
- Robbins, P. Stephen, 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversial-Aplikasi*. Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- _____. and Mary Coulter, 2009. *Management*, 10th Edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey, p. 62.
- _____. and A. Timothy, Judge, 2009. *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York, hal. 121.
- Samino, 2012. *Kepemimpinan Kependidikan*. Edisi Ketiga. Solo: Fairus Media.
- Sarwono, Jonathan, 2010. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis*. Edisi 5. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2001. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Widianingtanti, Lucia Trisni, 2009. "Kepuasan Kerja Karyawan Ditinjau dari Komitmen terhadap Organisasi dan Iklim Organisasi". *Jurnal Psikodimensia*". Semarang, Vol. 6, No. 1, Juli 2009, h. 39-50.
- Younis, Ismael; dkk, 2010. "A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance". *International Journal of Business and Social Science*, IJBSSNEL, Vol. 1, Num. 3, December 2010, p. 26-46.